Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 9570771
Centre d'intérêt: 300

Québec (Province). Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu. Direction générale de la formation professionnelle. Service d'analyses et de projets.

La reconnaissance des compétences professionnelles / Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu, Direction générale de la formation professionnelle, Direction du développement, Service d'analyses et de projets. -- [Québec] : Le Ministère, 1989.
6, [2] f. ; 28 cm.

Titre de la couv. En tête du titre: CFP : [commissions de formation professionnelle]. "Présentation sommaire: Colloque restreint sur la reconnaissance des acquis, 9 et 10 mars 1989".

Descripteur(s): Reconnaissance d'aptitude professionnelle * Modèle

Présentation d'un modèle de reconnaissance des compétences professionnelles typiquement "main-d'oeuvre", c'est-à-dire essentiellement axé sur les besoins en main-d'oeuvre et de la main-d'oeuvre. Ce modèle permet d'évaluer la capacité d'une personne à exercer une fonction ou un métier sans tenir compte des moyens d'acquisition de ces compétences.

Gouvernement du Québec
Ministère de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu

95 70771

CFP

LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

PRÉSENTATION SOMMAIRE

(Colloque restreint sur la reconnaissance des acquis
9 et 10 mars 1989)

Direction générale
de la formation professionnelle
Direction du développement
Service d'analyses et de projets

1989-02-28

TABLE DES MATIÈRES

1.0 Problématique initiale

2.0 Définition du concept

3.0 Fonctionnement du système

4.0 Choix de la clientèle et des métiers

5.0 Les travaux en cours et à venir

Annexe: La RCP - Modèle général du système

- Principales étapes du système

X07029542

LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

1.0 PROBLÉMATIQUE INITIALE

Dans plusieurs secteurs de l'activité économique, les progrès de la technologie et les changements structurels de marché entraînent de profondes mutations de main-d'oeuvre. Dans un contexte où le chômage demeure élevé, les employeurs ont tendance à hausser leurs exigences d'embauche et, comme le diplôme constitue encore très souvent la pièce justificative essentielle des connaissances et des habiletés, les personnes qui n'ont pas de certification peuvent difficilement soutenir la concurrence sur le marché de l'emploi. Pourtant, de nombreux travailleurs que la conjoncture force à se trouver un nouvel emploi, ont acquis une compétence certaine, sans toutefois être en mesure de la faire valoir, faute d'une reconnaissance officielle. De plus, ils ignorent, le plus souvent, que leur compétence pourrait être mise à profit dans d'autres secteurs.

C'est pour résoudre cette difficulté et, somme toute, pour des raisons d'équité, que depuis plusieurs années, nombre d'études sur le thème de l'éducation permanente ont conclu à la nécessité d'évaluer et de reconnaître le savoir-faire qu'un adulte a pu acquérir par des voies autres que la scolarité.

Dans cette optique, l'éducation a développé un système de reconnaissance des acquis qui permet de traduire des apprentissages extrascolaires en termes d'équivalence à des contenus de programmes d'enseignement. Toutefois, cette démarche qui ouvre la porte au diplôme ou à des études y conduisant, ne comble pas tous les besoins. Pour de multiples raisons, une bonne part de ceux qui sont à la recherche d'un emploi ne peuvent ou ne veulent pas retourner aux études pour acquérir davantage; leur seul besoin est de voir leurs acquis reconnus dans l'immédiat, de telle sorte que leur intégration dans le monde du travail s'en trouve facilitée.

Dans le cadre général de la reconnaissance des acquis, il doit donc se trouver un système qui permette d'attester des compétences sur la base exclusive des exigences liées à la pratique d'un métier ou d'une fonction quelconque, sans référence à l'enseignement, ni même aux moyens d'acquisition de ces compétences.

Ce point de vue est d'ailleurs corroboré par le Groupe de travail interministériel sur la reconnaissance des acquis. Son mémoire d'octobre 1987 au CIEA précisait: "Pour répondre à l'ensemble des besoins des adultes québécois, nous reconnaissons actuellement la nécessité de développer le système de reconnaissance selon deux voies, deux référentiels distincts mais complémentaires: un référentiel issu du monde du travail prenant appui sur les profils d'emploi et permettant l'octroi d'attestations de compétences professionnelles; un référentiel issu du monde scolaire prenant appui sur les programmes de formation et permettant l'octroi de diplômes d'études". (p. 64, 6.2).

C'est la mise au point d'un système à référentiel "profils d'emploi" que le Ministère de la main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (MMSR) s'est donnée comme objectif, parce qu'il considère que cette préoccupation est partie intégrante de sa mission auprès de la population active. Les travaux réalisés depuis deux ans, avec la collaboration étroite des commissions de formation professionnelle (CFP), ont permis de concevoir et d'expérimenter un modèle de "reconnaissance des compétences professionnelle" (RCP), typiquement "main-d'oeuvre", c'est-à-dire essentiellement axé sur les besoins en main-d'oeuvre et de la main-d'oeuvre et dont les composantes sont d'ores et déjà applicables sur une base expérimentale.

2.0 DÉFINITION DU CONCEPT

Le système de reconnaissance des compétences professionnelles (RCP), mis au point par le MMSR et les CFP, se définit comme un processus d'évaluation au terme duquel une personne se voit attester formellement sa capacité d'exercer un métier ou une fonction, en référence aux normes communément exigibles sur le marché du travail.

Ainsi défini, le système de RCP est conçu avant tout comme une mesure susceptible d'augmenter l'employabilité d'un segment de la population active particulièrement défavorisé sur le marché de l'embauche et qui constitue précisément une clientèle que le MMSR a pour mission de privilégier dans ses interventions.

3.0 FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME

La RCP se présente comme un service individuel et facultatif que les professionnels de la CFP offriront à leur clientèle et qui s'ajoutera aux autres formules d'aide mises à la disposition des personnes en recherche d'emploi.

La pratique de cette formule suppose deux étapes: l'élaboration des instruments d'évaluation et leur utilisation dans une démarche précise.

Pour chaque métier ou fonction dans lequel il faudra mesurer les compétences, le professionnel de la CFP doit d'abord bâtir les instruments requis. La pièce majeure est le "profil d'exigences professionnelles" à partir duquel sont dégagées les compétences exigibles du métier ou de la fonction. Partant des compétences ainsi identifiées, un procédé technique, axé sur les règles docimologiques, permet de construire les épreuves d'évaluation destinées à vérifier dans quelle mesure le candidat possède ces compétences.

Le système de RCP prévoit trois types d'épreuves: l'entrevue, le test papier-crayon et l'essai pratique. Le choix de l'une ou l'autre ou d'une combinaison de deux de ces formes dépend de la nature des compétences à évaluer. Mais le plus souvent, il s'agira d'un essai pratique. Cette épreuve consiste en une mise en situation, dans un environnement réel de travail, où le candidat doit démontrer à des experts-évaluateurs qu'il peut exécuter correctement les tâches essentielles d'une fonction. L'épreuve peut durer entre une et sept heures; elle se déroule selon un scénario préétabli comportant des points d'évaluation bien identifiés.

Au terme du processus, une "attestation de compétences professionnelles" sera émise par la CFP, sous la forme d'un parchemin portant cachet officiel et signature du Ministre. À ce document, identique partout au Québec, s'ajoutera un relevé détaillé précisant les compétences évaluées, le lieu de l'essai pratique, la qualité de l'employeur-évaluateur ou tout autre renseignement jugé pertinent. Ce relevé sera aussi émis par la CFP et portera la signature du directeur général. Toutes les données relatives à l'évaluation des compétences professionnelles seront colligées par chaque CFP et accessibles au MMSR.

Il est important de noter que l'entreprise tient un rôle de premier plan dans le fonctionnement du système. En effet, à chacune des étapes de la production, de l'utilisation et de la validation des outils d'évaluation, la collaboration de l'entreprise, par ses experts-conseils, demeure la pierre angulaire de la RCP. Sans cette collaboration du début à la fin du processus, il n'y aurait que peu de possibilités de produire des outils d'évaluation qui correspondent aux exigences actuelles de la pratique des activités de travail. C'est d'ailleurs ce concours constant des praticiens du métier, recrutés dans l'entreprise, qui fonde pour une large part la crédibilité même du système.

4.0 CHOIX DE LA CLIENTÈLE ET DES MÉTIERS

Quoique la RCP pourrait être accessible en principe à tout citoyen qui en fait la demande, il demeure qu'en pratique, seules certaines catégories de clients pourront davantage en tirer profit. En raison de sa souplesse, le système pourrait être utilisé pour satisfaire divers besoins; toutefois, parce qu'il est d'abord conçu comme mesure propre à augmenter l'employabilité, il paraît opportun de privilégier une clientèle en recherche d'emploi. C'est le cas d'un nombre important de Québécoises et de Québécois inscrits à des programmes tels le PSMT, les comités de reclassement ou les comités d'adaptation

de la main-d'oeuvre, de même que certains programmes de formation de la main-d'oeuvre, tant provinciaux que fédéraux. On peut même prévoir que le nombre de participants à ces programmes ira croissant en raison des changements technologiques et de la conjoncture nouvelle issue du libre-échange.

Il importe donc de souligner que c'est dans la perspective prioritaire de faciliter la réintégration au travail des plus démunis que les concepteurs du projet en ont prévu les applications les plus avantageuses. Partant de cette considération, la mise en opération du système est envisagée de façon progressive: dans une première phase, dite d'implantation expérimentale, c'est-à-dire d'ici la fin de l'année 1990, la RCP sera réservée à la clientèle inscrite à des programmes provinciaux ou fédéraux. Parmi ces personnes seront choisies celles qui se préparent à exercer des métiers simples où la demande de main-d'oeuvre offre de bonnes perspectives. Le nombre de personnes pouvant bénéficier de ce service sera limité à environ 600 pendant cette phase. Dans les trois années qui suivront cette première phase, la clientèle pourrait augmenter graduellement pour atteindre 2000 personnes, en 1992-93. Notons que ces prévisions pourront varier en fonction de l'évaluation du système: dans la mesure où les résultats seront probants, il pourrait y avoir lieu d'élargir la clientèle. De plus, dans le contexte d'une politique d'apprentissage, la RCP deviendrait l'outil d'évaluation tout indiqué, augmentant ainsi sa clientèle potentielle.

5.0 Les travaux en cours et à venir

Comme nous l'avons vu précédemment, l'implantation du système de reconnaissance en compétences professionnelles est en cours dans chaque commission de formation professionnelle.

Déjà, des projets conjoints CFP-CEGEP-Entreprises-Associations se réalisent dans au moins six (6) régions du Québec et nous prévoyons qu'au cours de l'année 1989-1990, d'autres régions s'impliqueront dans de tels projets.

Parallèlement à ces projets, la DGFP et les CFP uniront leurs efforts pour réaliser l'implantation du système de RCP dans l'ensemble des régions du Québec. En effet, au cours de l'année 1989-90, nous élargirons avec la participation des experts du monde du travail, l'éventail des outils d'intervention en RCP. Afin de satisfaire un plus grand nombre de besoins, nous perfectionnerons la démarche de production des outils d'intervention et nous poursuivrons la formation des intervenants. La formation des utilisateurs de la démarche des compétences génériques est aussi au calendrier des travaux à réaliser au cours de 1989-90.

La réalisation des travaux prévus en 1989-90 nous permettra d'élargir pour les prochaines années le répertoire des programmes et des services offerts à la main-d'oeuvre québécoise par les commissions de formation professionnelle.

La reconnaissance des compétences professionnelles permettra aux CFP de répondre aux besoins d'une clientèle pour qui cette démarche peut constituer l'élément déclencheur d'une intégration au monde du travail. Elle ajoutera un support important à ceux dont disposent les CFP pour assumer leur responsabilité majeure en estimation des besoins en main-d'oeuvre et de la main-d'oeuvre. De plus, la RCP consolidera les liens du MMSR et des CFP avec les représentants du monde du travail et enfin, son développement aura des retombées importantes sur les programmes de formation professionnelle offerts par les ministères et les réseaux d'éducation.

SAP
1989-02-28

MINISTERE DE LA MAIN – D'OEUVRE
ET DE LA SECURITE DU REVENU
COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

LA RCP

MODELE GENERAL DU SYSTEME

ACCUEIL DE LA CLIENTELE

- CHOIX DE LA RCP
- PRECISION DE LA DEMANDE

↓

TRAITEMENT DE LA DEMANDE

- PROFIL D'EXIGENCES PROFESSIONNELLES (P.E.P.)
- EPREUVES D'EVALUATION
- CHOIX DE L'EVALUATEUR
- PREPARATION DE L'EVALUATEUR ET DU CANDIDAT
- EVALUATION

↓

EMISSION DES RESULTATS

- ATTESTATION
- RESSOURCES ALTERNATIVES

↓

MARCHE DU TRAVAIL

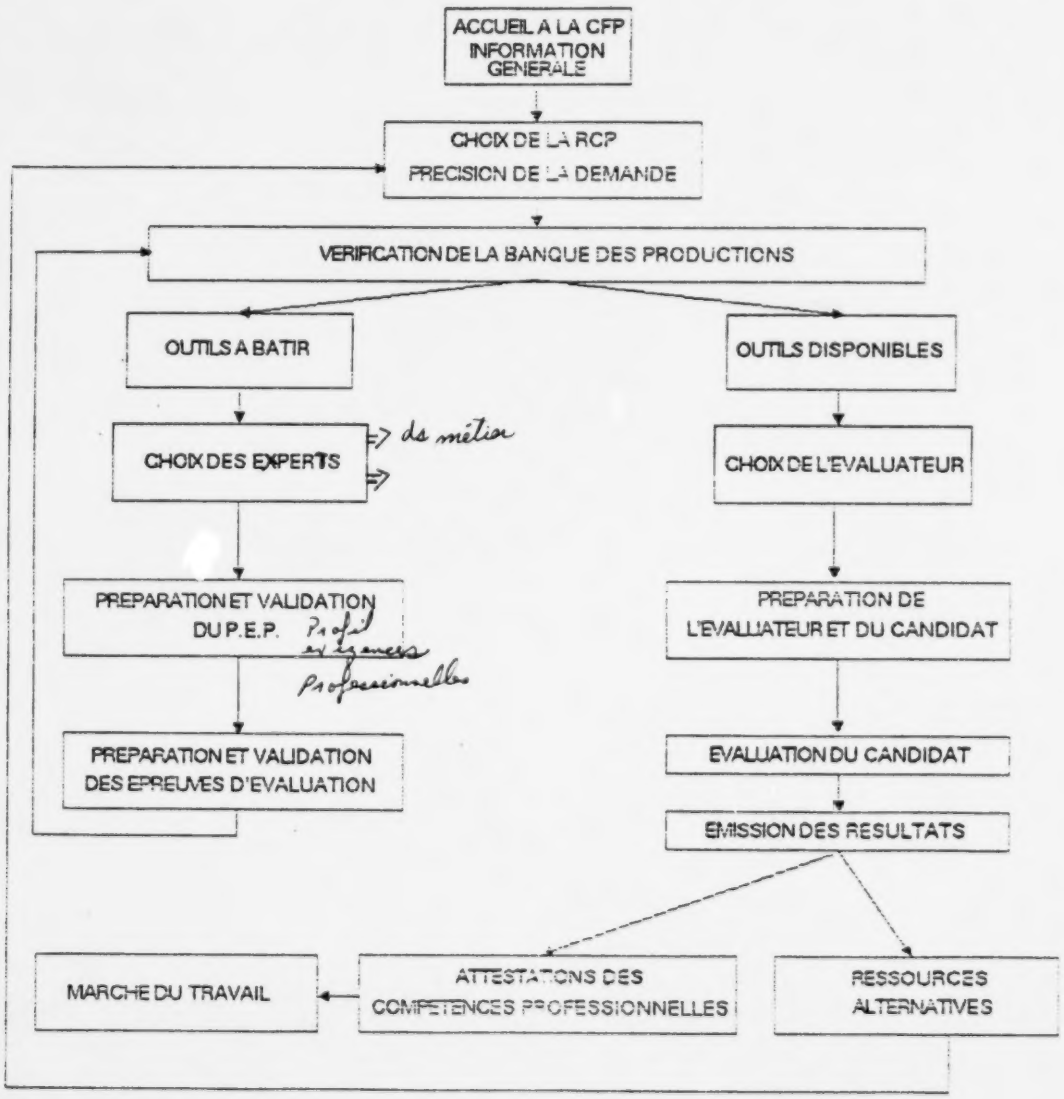
89 – 02 – 24
DIRECTION GENERALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(SERVICE D'ANALYSES ET PROJETS)

MINISTERE DE LA MAIN – D'OEUVRE
ET DE LA SECURITE DU REVENU
COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

LA RCP

reconnaissance de compétence professionnelle

PRINCIPALES ETAPES DU SYSTEME



Evaluation : - Essai
- Entrevue
- Tout papier Crayon.

89 – 02 – 24
DIRECTION GENERALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(SERVICE D'ANALYSES ET PROJETS)